

інтереси, потреби і цінності не завжди можуть збігатися з загальногруповими, але лідер, попри це, має демонструвати особисту щирість прихильність загальногруповим цілям, готовність йти на ризик заради їх досягнення. По-друге, харизматичний лідер навіює членам групи нові цінності, але цей процес має не насильницький характер. По-третє, харизматичні лідери, як правило, підкреслюють позитивне значення діяльності даного колективу, для суспільства в цілому – благородство роботи лікаря і педагога наприклад, чи героїчний характер діяльності працівників міліції, тощо. По-четверте, харизматичний лідер виявляє в людині все найкраще. Сам характер завдань, які він ставить перед своїми підлеглими, дозволяє їм відчути свою компетентність, незамінність, свою здатність подолати труднощі. По-п'яте, в групі з харизматичним лідерством першорядну роль грають не зовнішні стимули (заробітна плата, престижність діяльності), а внутрішня мотивація – реалізованість потреб у самовираженні, усвідомлення власної значущості, визнання з боку лідера і членів колективу.

Висновки. Лідери, здатні розуміти, цінувати і ефективно мотивувати колег стануть найбільш цінними у майбутньому. Харизматичний лідер повинен бути енергійним, поважним, привабливим, мати привабливу зовнішність, незалежність характеру, бути гарним оратором, вміти переконувати і спілкуватися з різними людьми, впевнено триматись в різних ситуаціях, мати гідні та впевнені манери поведінки.

Література

1. Кузьмінський А. І. Педагогіка у запитаннях і відповідях : навч. посіб. / А. І.Кузьмінський, В. Л. Омеляненко. – К.: Знання, 2006. –311 с.
2. Мельников О.Н., Ларионов В.Г. Природа лидерства. // Российское предпринимательство. 2001. – №4. С. 58-63.
3. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления : учебник. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 416 с.

Малеева О.А.
НТУ«ХП»

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНІЙ ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

На сьогоднішній день в умовах стрімкої зміни життя та великої конкуренції особливо актуальною є проблема співвідношення чоловіків та жінок на керуючих посадах через те, що ставлення до жінок-лідерів досі залишається поза межами об'єктивної оцінки. Різниця жіночих та чоловічих стилів управління, особистісних якостей та шляхів до ефективного лідерства

викликає інтерес у вчених та формує передумови для вивчення особливостей жіночого лідерства, виходячи за межі стандартного розуміння цього феномена.

Вивченням гендерної психології лідерства спочатку займалися зарубіжні вчені, такі як Дж. Мані, А. Ерхард, Э. Меккобі, К. Жаклін, М.Вебер та ін.. В наш час ця проблема висвітлюється й вітчизняними вченими, серед яких: О.С. Кочарян, О.Г. Романовський, Т.В. Бендас, І.Н. Логінов та ін.

Метою нашого дослідження стало виявлення особливостей жіночого лідерства у порівнянні з чоловічим на промислових підприємствах.

Довгий час тільки чоловіків пов'язували із лідерством, але зараз проведено численні дослідження, які свідчать про те, що жіноче лідерство є не менш ефективним. Незважаючи на законодавче закріплення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадсько–політичній та соціально–економічній сферах, в Україні мають місце деформації гендерної державної політики, що зумовлюють викривлення збалансованого представництва працівників різної статі в професійній діяльності. Гендерна асиметрія потребує вдосконалення механізмів формування та реалізації державної гендерної політики.

З урахуванням теоретичних досліджень гендера та гендерних відносин, державну гендерну політику варто розглядати як цілеспрямовану взаємопов'язану діяльність інститутів держави і громадянського суспільства щодо забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам для повної реалізації їх інтересів.

Задля досягнення головної мети нашого дослідження ми провели методики, які допомогли виявити гендерні особливості лідерства серед обраної групи. Результати методики Романовського О.Г. показали, що і у жінок, і у чоловіків достатня кількість лідерських якостей, але належать вони до різних сфер. Такий результат показує, що і чоловіки, і жінки можуть бути однаково ефективними лідерами, але досягають вони цього різними шляхами.

За тестом Ткалич виявлена гендерна особливість сприйняття у партнерсько–професійній, партнерсько–соціальній та конфліктно–дистантній взаємодії із жінками. Чоловіча група респондентів в меншій мірі розглядає жінок в якості професіоналів та не прагнуть до ділової взаємодії із ними, гірше ніж з представниками своєї статі встановлюють дружні стосунки та не схильні до конкуренції та конфліктності з ними, на відміну від своїх колег чоловічої статі. Жіноча група відрізняється стабільністю та рівністю у відношенні до колег як чоловічої, так і жіночої статі.

За тестом Хола, який дозволяє оцінити рівень розвиненості емоційного інтелекту та його складових, виявлена значуща відмінність за шкалою емпатії, але в цілому рівень емоційного інтелекту в групах має середній рівень без значущих відмінностей. Тобто жінки та чоловіки можуть однаково добре

розуміти та володіти емоційною сферою, але жіноча група більш схильна до прояву емпатії.

У зв'язку з цим необхідні заходи управлінського, політичного, економічного, психолого–педагогічного та інформаційно–просвітнього впливу на процес утвердження в реальній практиці гендерної демократії. Такі як: роботу із школярами старших класів, адже в них формуються установки щодо майбутньої кар'єри, на модернізацію гендерної освіти як елементу перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, приведення законодавства України у відповідність із міжнародними правовими нормами та безпосередньо на зміну організаційної культури в державних установах та створенні відповідного психологічного клімату в управлінських колективах.

Молодець Т.В.
НТУ «ХП»

ВПЛИВ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ВИКЛАДАЧІВ МИСТЕЦЬКОЇ ШКОЛИ НА ЯКІСТЬ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Актуальність розгляду даного питання зумовлена тим, що істотне ускладнення використовуваних техніки й технологій, організації суспільного виробництва у широкому розумінні та управління цими процесами зумовлює необхідність забезпечення високої якості освіти як щодо формування професійної компетентності фахівців, так і до їх особистісного розвитку.

Необхідність забезпечення високої якості освіти також зумовлене процесом переживання кризи в цій галузі - невідповідність традиційних цілей, змісту й характеру освіти принципово новим реаліям сьогодення, які постійно змінюються. Сучасна освіта зараз не є основним джерелом знань.

Тема лідерства є однією з найбільш цікавих та динамічних як для наукового співтовариства, так і для суспільства, що починає глибше усвідомлювати визначну роль лідерства у забезпеченні сталого розвитку всіх сфер життєдіяльності людини [1]

Останнім часом темі лідерства присвячено безпосередня кількість серйозних наукових досліджень у психологічній, педагогічній та управлінській сферах. Це засвідчує її актуальність і важливість та підтверджує її сутнісну науково-теоретичну й практичну цінність. Так, своєрідність проявів поведінки і діяльності лідерів в різноманітних ситуаційних життєдіяльних відносинах прямо чи опосередковано вивчали у своїх дослідженнях Т. Базаров, О. Бандурко, С. Калашнікова, В. Шейнов, Б. Гаєвський, В. Зазикін, О. Маковський, Є. Смірнов та інші. Привертають увагу дослідження з проблем парадоксальності харизматичного лідерства, здійснені О. Романовським і О. Пономарьовим [2].